

Einzelfragen zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sorben(Wenden)-Gesetzes (LT-Drs. 5/5401)

Platter, Julia

Veröffentlichungsversion / Published Version
Gutachten / expert report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Landtag Brandenburg – Parlamentarischer Beratungsdienst

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Platter, J. (2013). *Einzelfragen zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sorben(Wenden)-Gesetzes (LT-Drs. 5/5401)*. (Wahlperiode Brandenburg, 5/76). Potsdam: Landtag Brandenburg, Parlamentarischer Beratungsdienst.
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-50794-6>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Einzelfragen zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sorben(Wenden)-Gesetzes (LT-Drs. 5/5401)

- **Amt der Minderheitenbeauftragten in Schleswig-Holstein**
- **Sorbischkenntnisse im öffentlichen Dienst**
- **Nachqualifizierung von Lehrkräften an sorbischen Schulen**
- **Konnexitätsprinzip**

Bearbeiterin: Dr. Julia Platter

Datum: 20. August 2013

Die Gutachten des Parlamentarischen Beratungsdienstes des Landtages Brandenburg sind urheberrechtlich geschützt. Die weitere Verarbeitung, Verbreitung oder Veröffentlichung – auch auszugsweise – ist nur unter Angabe der Quelle zulässig. Jede Form der kommerziellen Nutzung ist untersagt.

Inhaltsverzeichnis

I.	Auftrag.....	3
1.	Zu Frage 1 – Amt der Minderheitenbeauftragten in Schleswig-Holstein	3
a)	Auswahl und Einsetzung	3
b)	Rechte gegenüber den Ministerien der Landesregierung.....	4
c)	Amtsverhältnis (Unabhängigkeit, Ehrenamt)	4
d)	Ausstattung	5
2.	Zu Frage 2 – Sorbischkenntnisse im öffentlichen Dienst	6
a)	Rechtliche Maßgaben für die Personalgewinnung im öffentlichen Dienst	6
b)	Vereinbarkeit von § 8 Abs. 3 SWG-E mit diesen Maßgaben	7
c)	Alternativvorschlag	9
aa)	Fokussierung auf die Zielsetzungen höherrangigen Rechts bei der Personalgewinnung mit sorbischen Sprachkenntnissen	9
bb)	Konkrete Umsetzungsmaßnahmen zur Förderung von Sorbischkenntnissen im öffentlichen Dienst.....	10
cc)	Gesetzliche Verankerung dieser Vorgehensweise	10
dd)	Formulierungsvorschlag.....	10
3.	Zu Frage 3 – Nachqualifizierung von Lehrkräften an sorbischen Schulen	11
a)	Vorbemerkungen	11
b)	Einführung einer zusätzlichen Qualifikation für Lehrkräfte bei Einstellung und Versetzung im Verhältnis zur allgemeinen Pflicht zu Fortbildung.....	12
aa)	Allgemeine Pflicht zur Fortbildung.....	12
bb)	Konsequenzen unterbliebener oder gescheiterter Fortbildung.....	13
c)	Vereinbarkeit des § 10 Abs. 9 SWG-E mit diesen Maßgaben	13
d)	Alternativen	14
aa)	Alternative Maßnahmen in Gesetzesform	14
bb)	Personalmaßnahmen.....	14
cc)	Abgeschwächt formulierte gesetzliche Aussage	15
4.	Zu Frage 4 – Konnexitätsprinzip	15
a)	Verfassungsrechtliche Maßgaben für eine Kostenerstattungs- regelung im Falle der Übertragung von neuen Aufgaben an die Kommunen (Art. 97 Abs. 3 LV)	16
b)	Der Regelungsvorschlag am Maßstab dieser Maßgaben.....	16

I. Auftrag

Der Parlamentarische Beratungsdienst wurde gebeten, im Zusammenhang mit der weiteren Behandlung des Entwurfs eines Gesetzes zur Änderung von Rechtsvorschriften über die Rechte der Sorben/Wenden im Land Brandenburg (LT-Drs. 5/5401, im Folgenden „SWG-E“) kurzfristig zu verschiedenen Fragen Stellung zu nehmen und Formulierungsvorschläge zu unterbreiten.

1. Zu Frage 1 – Amt der Minderheitenbeauftragten in Schleswig-Holstein

Im Zuge der Beratung des Gesetzentwurfes wurde die Einsetzung eines Beauftragten der Landesregierung für sorbische/wendische Angelegenheiten ins Gespräch gebracht. Eine jedenfalls im Grundsatz vergleichbare Position wurde in Schleswig-Holstein in Gestalt der „Beauftragten des Ministerpräsidenten in Angelegenheiten nationaler Minderheiten und Volksgruppen, Grenzlandarbeit und Niederdeutsch“¹ (im Folgenden „Minderheitenbeauftragte SH“) bereits eingerichtet. Der Frage nach den Modalitäten ihrer Auswahl und Einsetzung, ihren Rechten gegenüber den verschiedenen Ministerien der Landesregierung, ihrer Unabhängigkeit und den ihr zustehenden Vergütungen, Entschädigungen sowie Fragen der Ausstattung ihrer Stelle wird im Folgenden berichtet.

a) Auswahl und Einsetzung

Die amtierende Minderheitenbeauftragte SH hat hierzu folgende Informationen bereitgestellt:

„Die Amtsinhaber oder Amtsinhaberinnen werden durch den Ministerpräsidenten bzw. die Ministerpräsidentin persönlich ausgewählt. Die Berufung erfolgt mit einem Berufungsschreiben, in dem das Mandat und die organisatorischen Rahmenbedingungen benannt sind. Es gibt keinen Erlass, auf dem das Amt basiert.

¹ Das Amt wird seit dem 1. Juli 2012 von Frau Renate Schnack wahrgenommen (Dienstszü Düsternbrooker Weg 104, 24105 Kiel, Tel.: 0431 988-5824, E-Mail: renate.schnack@stk.landsh.de, weitere Information unter http://www.schleswig-holstein.de/STK/DE/Schwerpunkte/Minderheitenpolitik/Kontakte/Kontaktbox_Minderheiten/KontaktSeite.html); seitens der Staatskanzlei Schleswig-Holstein steht für Fragen der Minderheitenpolitik überdies Frau Linda Pieper, E-Mail: Linda.Pieper@stk.landsh.de, als Ansprechpartnerin zu Verfügung. Die folgenden Angaben beruhen, soweit nicht anders gekennzeichnet, auf ihren Auskünften, die hier mitzuteilen uns Frau Schnack freundlicherweise gestattet hat.

Es handelt sich um Persönlichkeiten, die dem Ministerpräsidenten/der Ministerpräsidentin direkt zugeordnet sind und ihn in Angelegenheiten der nationalen Minderheiten und Volksgruppen, der Grenzlandarbeit und der Regionalsprache Niederdeutsch beraten.

Protokollarisch haben sie den Rang einer Staatssekretärin/eines Staatssekretärs.

Ihre Amtszeit ist an die Amtszeit des Ministerpräsidenten/der Ministerpräsidentin gebunden.

Traditionell sind die Beauftragten nicht Angehörige einer der Minderheiten oder Volksgruppen, sondern gehören der Mehrheitsbevölkerung an.

Sie bringen Kenntnisse und Kontakte aus Mehrheits- und Minderheitenkultur, aus der Landespolitik und Landesgeschichte in ihr Amt ein.“

b) Rechte gegenüber den Ministerien der Landesregierung

Die amtierende Minderheitenbeauftragte SH hat hierzu folgende Informationen gegeben:

„Die Beauftragten haben gegenüber der Verwaltung keine Weisungsbefugnis.

Sie werden jedoch an allen Vorhaben der Regierung beteiligt, die Belange der Minderheiten berühren, und können so ihre Kenntnisse und Empfehlungen einbringen. Sie begleiten die Politik der jeweiligen Landesregierungen und vertreten die Landesregierung auch in den verschiedenen minderheitenpolitischen Gremien auf Landes- und Bundesebene. Sie entwickeln auch eigene Initiativen und unterbreiten Vorschläge.

Die Ministerien und nachgeordneten Behörden können sich in minderheitenpolitischen Fragen an die Minderheitenbeauftragten wenden und ihre Kompetenz als Berater und Kenner der Minderheitenpolitik und des deutsch-dänischen Grenzlandes nutzen. Für die Organisationen der Minderheiten und die international tätigen Organisationen wie das European Centre for Minority Issues oder die Föderalistische Union Europäischer Volksgruppen sind die Beauftragten die ersten Ansprechpartner für ihre Wünsche und Probleme“

c) Amtsverhältnis (Unabhängigkeit, Ehrenamt)

Die amtierende Minderheitenbeauftragte SH hat hierzu folgende Informationen übermittelt:

„Seit Einführung des Amtes im Jahr 1988 waren die Amtsinhaber, mit Ausnahme einer kurzen Zwischenzeit von 2008 bis 2012, ehrenamtlich tätig. Diese Ehrenamtlichkeit war und ist beabsichtigt. Sie unterstreicht die Unabhängigkeit des Amtes und die Weisungsungebundenheit der Beauftragten und hat sich in über zwei Jahrzehnten bewährt.

Die bisherigen ehrenamtlichen Amtsinhaber waren und sind alle entsprechend wirtschaftlich unabhängig und in ihrer Amtsführung ungebunden.“

d) Ausstattung²

Die amtierende Minderheitenbeauftragte SH hat hierzu folgende Informationen übermittelt:

„Die Beauftragten erhalten eine steuerfreie monatliche Aufwandsentschädigung, die sich in ihrer Höhe an der Aufwandsentschädigung für die früheren parlamentarischen Staatssekretäre des Landes Schleswig-Holstein anlehnt (975,54 €).

Darüber hinaus werden Reisekosten für Reisen außerhalb Schleswig-Holsteins, die mit dem Amt verbunden sind, erstattet.

Die Beauftragten arbeiten mit den Minderheitenreferenten oder -referentinnen der Staatskanzlei zusammen und werden von ihnen bei der verwaltungsseitigen Umsetzung in ihrer Arbeit unterstützt. In organisatorischen und Sekretariatsaufgaben werden die Beauftragten von einer weiteren Kraft in der Staatskanzlei unterstützt.

Wenn die Beauftragten ein Büro in ihrer Privatwohnung unterhalten, wird die IT- und Mediene Ausstattung (Laptop, Mobiltelefon, Zugänge zum Netzwerk der Regierung usw.) für die Verbindung mit der Staatskanzlei und der Landesregierung insgesamt von der Staatskanzlei installiert.

Zur Ausübung des Amtes haben die Beauftragten Zugriff auf die Fahrbereitschaft der Landesregierung.“

² Siehe zu der Bereitstellung der Haushaltsmittel für das Jahr 2012 für die pauschale Aufwandsentschädigung i. H. v. 11.800 € den Antrag der Staatskanzlei an den Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags auf Einwilligung gem. § 6 Abs. 2 HG 2011/20122, LT-Umdruck 18/16.

2. Zu Frage 2 – Sorbischkenntnisse im öffentlichen Dienst

Nach § 8 Abs. 3 SWG-E berücksichtigen das „Land sowie die Kommunen im angestammten Siedlungsgebiet der Sorben/Wenden ... niedersorbische Sprachkenntnisse bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst.“ Gegen diese Bestimmung wurde im Verlauf der Beratungen von verschiedener Seite eingewandt, dass sie in unzulässiger Weise in das verfassungsrechtlich verankerte Prinzip der Bestenauslese eingreifen würde. Die Richtigkeit dieses Einwandes gegen die Formulierung der Norm soll geprüft und gegebenenfalls eine rechtlich zulässige alternative Formulierung vorgeschlagen werden.

a) Rechtliche Maßgaben für die Personalgewinnung im öffentlichen Dienst

Das Land und die Kommunen sind bei der Gewinnung von Nachwuchskräften und bei der Beschäftigung von neuem Personal dem Grundsatz der Bestenauslese gem. Art. 33 Abs. 2 GG bzw. Art. 21 Abs. 2 LV und den übrigen einschlägigen gesetzlichen und rechtlichen Grundlagen verpflichtet, d. h. eine Personalauswahl ist grundsätzlich an der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerberinnen und Bewerber auszurichten. Hierbei sind insbesondere die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu beachten. Für Frauen und für schwerbehinderte Menschen gelten in gewissen Grenzen verfassungsrechtlich abgesicherte Sonderregelungen, die deren Zugang zu öffentlichen Ämtern fördern sollen, jedoch das Prinzip der Bestenauslese im konkreten Einzelfall nicht Frage stellen, vielmehr nur die Gewichtung von Entscheidungskriterien bei grundsätzlich gleicher Eignung und Befähigung betreffen (siehe die einschlägigen Regelungen für schwerbehinderte Bewerberinnen/Bewerber u. a. nach dem Sozialgesetzbuch [SGB] Neuntes Buch [IX] - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen und für weibliche Bewerberinnen u. a. nach dem Landesgleichstellungsgesetz [LGG]). Maßgebliche Grundlage für die Auswahl der Bewerber auf eine bestimmte Stelle ist das vom Dienstherrn für eine konkrete Stelle formulierte Anforderungsprofil. An ihm werden die Eignung, Befähigung und Leistung gemessen.

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber bzw. der Dienstherr über den der konkreten Stelle zugeordneten Aufgabenbereich und die dafür geforderte Qualifikation des Stelleninhabers (Anforderungsprofil) im weitgesteckten Rahmen seines Organisationsermessens ent-

scheiden.³ Der öffentliche Arbeitgeber/der Dienstherr darf allerdings nur sachgerechte Anforderungen stellen, d. h. solche, die nach der im Arbeitsleben herrschenden Verkehrsan-schauung aufgrund der Erfordernisse der wahrzunehmenden Aufgaben nachvollziehbar sind. Willkürliche Anforderungen darf er nicht stellen.⁴

b) Vereinbarkeit von § 8 Abs. 3 SWG-E mit diesen Maßgaben

Die Regelung des § 8 Abs. 3 SWG-G differenziert nicht näher, in welcher Weise im Be-werbungsverfahren eventuelle sorbische Sprachkenntnisse berücksichtigt werden sollen. Der Wortlaut legt nahe, dass nunmehr bei jedem Stellenbesetzungsverfahren von Land und Kommunen im sorbischen Siedlungsgebiet diese Qualifikation in das Anforderungs-profil maßgeblich einfließen sollen. Die pauschale Formulierung lässt allerdings nicht er-kennen, mit welchem Gewicht die Sorbischkenntnisse im Stellenbesetzungsverfahren be-rücksichtigt werden sollen, ob sie zum Beispiel auch eine geringere fachliche Eignung ge-genüber einem anderen Bewerber kompensieren können. Eine solche umfassende Be-rücksichtigung von Kenntnissen des Sorbischen, die unabhängig vom Anforderungsprofil der konkreten Stelle erfolgt, ist mit dem Prinzip der Bestenauslese nicht vereinbar. Die Aussage der Norm ist am Maßstab des Prinzips der Bestenauslese zu undifferenziert und damit zu weitreichend.

Auch unter einem weiteren Aspekt dürfte die Norm zu unbestimmt formuliert sein. Einer-seits ist nicht erkennbar, dass ausnahmslos jede Stelle des öffentlichen Dienstes im ange-stammten Siedlungsgebiet voraussetzt, dass der Stelleninhaber Sorbischkenntnisse be-sitzt. Mithin ist nicht nachvollziehbar, dass von jedem Stellenbewerber im angestammten Siedlungsgebiet Sorbischkenntnisse verlangt werden müssen, damit er den Anforderun-gen des Arbeitsplatzes/des Dienstpostens gerecht werden kann.⁵ Andererseits werden für bestimmte Stellen, zum Beispiel im Kultur-und Bildungsbereich, bloße „Grundkenntnisse“

³ BVerfG, 2. Senat 1. Kammer, Nichtannahmebeschluss vom 8. Okt. 2007, Az. 2 BvR 1846/07, 2 BvR 1853/07, 2 BvQ 32/07, 2 BvQ 33/07, juris, Rn. 16

⁴ BVerfG, 2. Senat 1. Kammer, Nichtannahmebeschluss vom 8. Okt. 2007, Az. 2 BvR 1846/07, 2 BvR 1853/07, 2 BvQ 32/07, 2 BvQ 33/07, juris, Rn. 16; BAG, Urt. v. 7. Apr. 2011, 8 AZR 679/09, juris, Rn. 45, LAG Berlin Brandenburg, Urt. v. 14. März 2012, 15, SaGa 2383/11, juris, Rn. 29, 31.

⁵ Die vom Sachverständigen *Rühmann* (schriftliche Stellungnahme zur 38. Sitzung des Hauptausschus-ses – Öffentliche Anhörung – Gesetz zur Änderung von Rechtsvorschriften über die Rechte der Sor-ben/Wenden im Land Brandenburg am Mittwoch, 7. Nov. 2012, P-HA 5/38-2, Anlage 10, S. 6) angenom-mene, gewissermaßen ins Gegenteil gewendete Sachlage, es könne nur für ganz wenige Arbeitsberei-che davon ausgegangen werden, dass sorbische Sprachkenntnisse hierfür nicht potentiell relevant wer-den könnten, ist nach Auffassung der Verfasserin nicht realitätsnah.

der sorbischen Sprache nicht ausreichen, um die Stelle adäquat ausfüllen zu können. Vielmehr wird in bestimmten Fällen sogar eine perfekte Beherrschung der sorbischen Sprache erforderlich sein. Der Wortlaut der Norm lässt aber nicht eindeutig erkennen, ob notwendige Differenzierungen im Anforderungsprofil zulässig bleiben.

Hinzuweisen ist darauf, dass es dem öffentlichen Arbeitgeber/Dienstherrn bereits nach der derzeitigen Rechtslage bei der Stellenausschreibung erlaubt ist, für bestimmte Stellen als Qualifikationsmerkmal Grundkenntnisse des Sorbischen bzw. fließende oder perfekte Beherrschung dieser Sprache zu verlangen.⁶ Abgesehen von Stellenausschreibungen im Bildungsbereich (Kindergärten, Schulen, Erwachsenenbildung) käme hierfür zum Beispiel die Stelle eines sorbischsprachigen Ansprechpartners in einer kommunalen Verwaltung in Betracht. Mit dieser Vorgehensweise verstößt der öffentliche Arbeitgeber/Dienstherr nicht gegen die Diskriminierungsverbote des AGG in Bezug auf die ethnische Herkunft. Eine mittelbare Diskriminierung von deutschen Bewerbern gegenüber sorbischen Bewerbern wäre bei dieser Vorgehensweise im Stellenbesetzungsverfahren nicht gegeben.

Überdies ist es dem öffentlichen Arbeitgeber/Dienstherrn gestattet, neben den (seiner Auffassung nach zwingend) erforderlichen Qualifikationen wünschenswerte Qualifikationen (Hilfskriterien) zu formulieren. Diese kommen bei der Auswahlentscheidung in Abwägung mit weiteren wünschenswerten Qualifikationen und Fähigkeiten dann zum Tragen, wenn der Bewerber die erforderlichen zwingenden Qualifikationsmerkmale erfüllt.

Sollte man demgegenüber die Auffassung vertreten, die vorgeschlagene Regelung solle vordringlich an die verfassungsrechtliche Verpflichtung zur Förderung der sorbischen Sprache erinnern und könne im Übrigen von den Anwendungsverpflichtete in Bezug auf das einzelne Verfahren verfassungskonform ausgelegt werden, wäre dem entgegenzuhalten, dass eine „unspezifische, weiche Interpretation der Regelung“ Gefahr läuft, von den Adressaten der Norm aus Unsicherheit über deren Reichweite und Zielsetzung letztlich überhaupt nicht berücksichtigt zu werden.

⁶ Auf diesen Umstand wollten vermutlich auch die Sachverständigen *Oeter* und *Rühmann* mit ihren Darlegungen hinweisen (schriftliche Stellungnahme zur 38. Sitzung des Hauptausschusses – Öffentliche Anhörung – Gesetz zur Änderung von Rechtsvorschriften über die Rechte der Sorben/Wenden im Land Brandenburg am Mittwoch, 7. Nov. 2012, P-HA 5/38-2, Anlage 8, S. 3 und schriftliche Stellungnahme aaO., Anlage 10 S. 6).

c) Alternativvorschlag

- aa) Fokussierung auf die Zielsetzungen höherrangigen Rechts bei der Personalgewinnung mit sorbischen Sprachkenntnissen

Sinnvoller scheint es in diesem Zusammenhang, die von der Landesverfassung und der Europäischen Charta der Regional- oder Minderheitensprachen und der Konvention zum Schutz der Minderheiten vorgegebenen Zielsetzungen noch einmal genauer zu betrachten:

Es geht allgemein darum, die sorbische Sprache im öffentlichen Leben zu fördern und zu ihrem Gebrauch zu ermutigen. Um den mittelbaren Ausgleich für erlittene Diskriminierung als Mitglied der Volksgruppe der Sorben („affirmative action“) über den Weg der sorbischen Sprachkenntnisse geht es bei diesen höherrangigen Bestimmungen ersichtlich nicht.

Spezifiziert man dieses Ziel auf den Gebrauch der sorbischen Sprache im Kontakt mit der staatlichen und kommunalen Verwaltung könnten Land und Kommunen anstreben, dass im angestammten Siedlungsgebiet mehr Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes als bisher (ausreichend) Sorbischkenntnisse besitzen, um den sorbisch sprechenden Bürgern eine Kommunikation mit den Behörden in dieser Sprache zu ermöglichen und auf diese Weise den sprachassimilatorischen Druck der Mehrheitssprache Deutsch zu kompensieren.

Um den Anteil derjenigen Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung, die hierzu in der Lage sind, zu erhöhen, könnte eines der Ziele lauten, bei der Stellenbesetzung im angestammten Siedlungsgebiet Sorbischkenntnisse stärker zu berücksichtigen. Allerdings muss auch unter dieser Prämisse darauf geachtet werden, dass die ausgeschriebene Position nicht von vornherein auf eine konkrete Person zugeschnitten erscheint.⁷

⁷ Zu diesem Problem *Zeiler*, Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG und Anforderungsprofil – ein unlösbarer Zwiespalt? Zugleich eine kritische Anmerkung zum Beschluss des VG Saarlouis vom 19.2.2009, NVwZ-RR 2009, S. 646 ff., ZBR 2010, 191; zu einem solchen Fall der willkürlichen Festsetzung von Qualifikationsmerkmalen siehe LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v.14. März 2013, 15 SaGa 2383/11, juris, Rn. 29.

bb) Konkrete Umsetzungsmaßnahmen zur Förderung von Sorbischkenntnissen im öffentlichen Dienst

Eine vollstellbare Maßnahme unter Weiteren⁸, um dieses Ziel zu verwirklichen, wäre, bei der Neueinstellung von Bediensteten durch Land und Kommunen im angestammten Siedlungsgebiet, wo es sinnvoll erscheint, verstärkt auf Sorbischkenntnisse zu achten:

- Fortlaufende und strukturierte Analyse durch den jeweiligen öffentlichen Arbeitgeber im angestammten Siedlungsgebiet, bei welchen Neueinstellungen Sorbischkenntnisse im Sinne der oben genannten Zielvorgaben erforderlich (Muss-Qualifikation) oder zumindest sinnvoll (Kann-Qualifikation) sein könnten.
- Entsprechende Gestaltung der Ausschreibung der konkreten Stelle (Sorbischkenntnisse erforderlich oder jedenfalls wünschenswert).
- Bei Stellenbesetzungsverfahren, in denen wünschenswerte Sorbischkenntnisse zum Gegenstand der Stellenbeschreibung gemacht wurden, werden sie in Abwägung mit anderen wünschenswerten Qualifikationen bei ansonsten fachlich gleicher Eignung für die besetzende Stelle positiv berücksichtigt.

cc) Gesetzliche Verankerung dieser Vorgehensweise

Die oben beschriebene Vorgehensweise ist bereits ohne ausdrückliche gesetzliche Regelung zulässig und im Sinne der einschlägigen Konventionen eine gleichwertige Alternative zu einer gesetzlichen Regelung, wenn sie z. B. in Form eines Maßnahmeplans von den zuständigen Verwaltungseinheiten konsequent verfolgt wird.⁹ Sie kann mit einer gesetzlich formulierten Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers/des Dienstherrn verstärkt werden.

dd) Formulierungsvorschlag

„Das Land und die Kommunen im angestammten Siedlungsgebiet prüfen in Verfahren zur Einstellung in den öffentlichen Dienst nach Maßgabe ihrer Verpflichtung zur Förderung der sorbischen Sprache im öffentlichen Leben, ob sorbische Sprachkenntnisse zur Wahrnehmung einer konkreten Tätigkeit erforderlich oder wünschenswert sind. Sie gestalten ihre Ausschreibungen entsprechend.“

⁸ Wie zum Beispiel Qualifizierungsangebote für MitarbeiterInnen der öffentlichen Verwaltung.

⁹ Siehe hierzu den Maßnahmeplan der Sächsischen Staatsregierung zur Ermutigung und Belebung des Gebrauchs der sorbischen Sprache (Stand 27. März 2012, abrufbar unter [http://www.sorben.sachsen.de/download/Plan_Sorben\(1\).pdf](http://www.sorben.sachsen.de/download/Plan_Sorben(1).pdf)), aus dem für diese Darstellung Anregungen übernommen wurden (siehe Handlungsfeld 1, Ziel 1.1 Mehr Sorbischkenntnisse im öffentlichen Dienst).

Hingewiesen sei an dieser Stelle noch auf § 2 des Gesetzes zur Förderung des Friesischen im öffentlichen Raum (FriesischG)¹⁰:

„Das Land Schleswig-Holstein sowie der Kreis Nordfriesland und die Kommunen im Kreis Nordfriesland und auf der Insel Helgoland berücksichtigen friesische Sprachkenntnisse bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst, soweit es im Einzelfall bei der Wahrnehmung einer konkreten Tätigkeit als erforderlich erachtet wird.“

Die Vorschrift dürfte zwar mit höherrangigem Recht konform gehen, jedoch im Sinne der Sprachförderung nur begrenzt zielführend sein. Sie wiederholt einerseits, was bereits ohne ausdrückliche gesetzliche Bestimmung zulässig ist. Andererseits wirkt sie nicht auf den nach hiesiger Einschätzung wesentlichen Verfahrenspunkt bei der Stellenbesetzung ein: Es dürfte vor allem darauf ankommen, bereits bei der Stellenplanung strukturiert und „bewusster“ als bisher zu prüfen, ob für eine bestimmte Aufgabenwahrnehmung Sorbischkenntnisse nach Maßgabe der höherrangigen Verpflichtungen erforderlich oder zumindest wünschenswert sind.

3. Zu Frage 3 – Nachqualifizierung von Lehrkräften an sorbischen Schulen

§ 10 Absatz 9 SWG-E lautet wie folgt:

„An Schulen mit sorbisch/wendischem Schwerpunkt im Schulprofil sollen Lehrkräfte eingesetzt werden, die die niedersorbische Sprache beherrschen. Soweit dies bei der Einstellung oder Versetzung an eine solche Schule nicht gewährleistet ist, müssen sie Sprachkenntnisse innerhalb von drei Jahren nach Dienstantritt an der betreffenden Schule nachweisen. Das Land hat die dafür erforderlichen Voraussetzungen zu schaffen und die Lehrkräfte zu unterstützen.“

Anhand dieser Formulierung soll die Frage untersucht werden, welche Möglichkeiten das Land besitzt, sicherzustellen, dass Lehrkräfte an einer Schule mit sorbisch/wendischem Schwerpunkt spätestens nach drei Jahren über angemessene Kenntnisse der sorbischen Sprache verfügen (Satz 2). Zudem soll dargestellt werden, welche Maßnahmen das Land ergreifen könnte, falls eine Lehrkraft dieses Erfordernis im genannten Zeitraum nicht erfüllt.

a) Vorbemerkungen

Die Formulierung des § 10 Abs. 9 SWG-E wirft einige Fragen in Bezug auf seinen Anwendungsbereich und auch die sachliche Reichweite der Bestimmung auf.

¹⁰ Gesetz zur Förderung des Friesischen im öffentlichen Raum (Friesisch-Gesetz – FriesischG) vom 13. Dez. 2004 (GVOBl. SH S. 481).

Angemerkt sei zunächst, dass die Bezugnahme auf das „Schulprofil“ nur die Schulen mit einem eigenen Schulprofil gem. § 7 Abs. 1 Satz SchulG/§ 3 SWSchulV¹¹ erfassen dürfte. Die Erwähnung des Niedersorbischen Gymnasiums in Cottbus in der Begründung des Entwurfs (Begr. S. 11) legt aber nahe, dass jedenfalls auch oder gar erst recht diese Schule als „Schule besonderer Prägung“ gem. § 8a SchulG/§ 4 SWSchulV in den Blick genommen werden soll. Die hier offenbar zum Vorbild genommene Formulierung des § 4 Abs. 3 Satz 2 SWSchulV gilt wiederum nur für das Niedersorbische Gymnasium. Es wäre insofern noch klarzustellen, welcher Schultyp in § 10 Abs. 9 Satz 1 SWG-E eigentlich gemeint ist.

Überdies lässt die pauschale Formulierung „Sprachkenntnisse“ in § 10 Abs. 9 Satz 2 nicht eindeutig erkennen, welcher Grad an Sprachkenntnissen verlangt wird. Einerseits sollen Lehrkräfte an sorbischen Schulen die niedersorbische Sprache „beherrschen“ (§ 10 Abs. 9 Satz 1). Andererseits scheint *Sprachkenntnisse* an die Verpflichtung des § 10 Abs. 11 SWG-E (Fort- und Weiterbildung der Bediensteten) anzuknüpfen. Der Grad an Qualifikation dürfte zumindest mitentscheidend dafür sein, ob es den betroffenen Lehrkräften zumutbarer Weise zur Pflicht gemacht werden kann, diese Qualifikation zu erwerben.

b) Einführung einer zusätzlichen Qualifikation für Lehrkräfte bei Einstellung und Versetzung im Verhältnis zur allgemeinen Pflicht zu Fortbildung

aa) Allgemeine Pflicht zur Fortbildung

Die Vorschrift § 10 Abs. 9 Satz 2 SWG-E postuliert eine Pflicht zum Erwerb einer weiteren Qualifikation unabhängig von dem vorangegangenen Auswahlverfahren auf die freigewordene Stelle. Der Regelungsvorschlag ist deshalb im Zusammenhang mit dem arbeits- und dienstrechtlichen Themenkreis zur individuellen Pflicht der Arbeitnehmer und Beamten zu betrachten, sich entsprechend den dienstlichen Anforderungen fortzubilden.

Für die Beamten des Landes besteht im Rahmen ihrer auf Gesetz beruhenden Ausgestaltung des Dienstverhältnisses eine Pflicht zur Fortbildung gem. § 23 Satz 1 und 2 Landesbeamten-gesetz (LBG)¹². Für den Schuldienst ist die Fortbildungspflicht der Lehrkräfte in

¹¹ Verordnung über die schulischen Bildungsangelegenheiten der Sorben (Wenden) (Sorben-[Wenden] Schulverordnung – SWSchulV) vom 31. Juli 2000 (GVBl. II S. 291).

¹² Beamten-gesetz für das Land Brandenburg (Landesbeamten-gesetz – LBG) vom 3. Apr. 2009 (GVBl. I S. 26), zul. geänd. durch Gesetz vom 13. März 2012 (GVBl. I Nr. 16).

§ 67 Abs. 3 Satz 1 SchulG¹³ noch einmal gesetzlich präzisiert.¹⁴ Die Lehrkraft muss sich fortbilden, aber nur insoweit, als dies zur Wahrnehmung von Aufgaben der bisherigen Funktionsebene bei sich erhöhenden und veränderten Anforderungen erforderlich ist.¹⁵

Für das jeweils durch individuellen Arbeitsvertrag geregelte Beschäftigungsverhältnis der Tarifbeschäftigten nach TV-L gilt in Bezug auf den inhaltlichen Umfang der Pflicht zur Fortbildung auf der Grundlage von § 67 Abs. 3 Satz 1 SchulG Vergleichbares. Der Arbeitgeber darf von seinem Direktionsrecht in Form einer Anweisung zur Fortbildung nur insoweit Gebrauch machen, als dies erforderlich ist, um die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung auf dem Stand der aktuellen fachlichen und organisatorischen Entwicklung zu halten.

bb) Konsequenzen unterbliebener oder gescheiterter Fortbildung

Weder das LBG noch der Tarif-Vertrag (TV-L) sehen explizit Rechtsfolgen für den Fall vor, dass ein Bediensteter seinen Fortbildungsverpflichtungen nicht nachkommt. Die Maßnahmen, die der Arbeitgeber/der Dienstherr jeweils ergreifen darf, hängen vielmehr von den konkreten Umständen ab; er muss jedenfalls die Verhältnismäßigkeit wahren bzw. die Billigkeit beachten.

c) Vereinbarkeit des § 10 Abs. 9 SWG-E mit diesen Maßgaben

Das mit der geplanten Regelung verfolgte Ziel, das sorbische Sprachumfeld an den Schulen mit sorbischem Schwerpunkt¹⁶ zu stärken, ist als solches legitim.

Jedoch stellt sich die Frage, ob die hier verlangte zusätzliche Qualifikation ohne weiteres als bloße Konkretisierung der bereits bestehenden Fortbildungsverpflichtungen der Lehrkräfte in pädagogischer und fachlicher Hinsicht angesehen werden kann, die sich wiederum letztlich am entstehenden Bedarf im Lichte einer modernen Pädagogik orientiert (wie z. B. in Bezug auf das gesellschaftliche Thema „neuen Medien“ eine Fortbildung zum angewandten e-learning im Fach Englisch/7. Klasse). Es liegt näher, in dieser Qualifikation einen

¹³ Gesetz über die Schulen im Land Brandenburg (Brandenburgisches Schulgesetz – BbgSchulG) vom 2. Aug. 2002 (GVBl. I S. 78), zul. geänd. durch Gesetz vom 19. Dez. 2011 (GVBl. I Nr. 35).

¹⁴ Ein Laufbahnwechsel, bei dem der versetzte Beamte die erforderliche Laufbahnbefähigung erwerben muss (§ 30 Abs. 2 Satz. 3 LBG), liegt bei dieser Konstellation nicht vor.

¹⁵ Vgl. zur Parallelnorm des Bundesbeamtengesetzes (§ 61 BBG) *Battis*, BBG, 4. Aufl. 2009, § 61 Rn. 14, vgl. zu § 34 BeamStG *Reich*, BeamStG, 2009, § 34 Rn. 8.

¹⁶ Vgl. Begr., GesEntw, S. 11.

neuen, von pädagogischen und unterrichtsfachlichen Anforderungen abzugrenzenden Standard für die Qualifikationen der konkret betroffenen Lehrkräfte zu sehen. Diese zusätzliche Qualifikationsanforderung soll der Förderung des Sorbischen im Bildungsbereich als minderheitspolitischem Ziel dienen. Auf die minderheitspolitischen Ziele dürfte sich die sowohl im Beamten- als auch im öffentlichen Dienstrecht bestehende allgemeine Pflicht zur Fortbildung der Lehrkräfte aber nicht beziehen.

Mit Erlass dieser Vorschrift würde deshalb in erheblicher Weise ändernd auf das individuelle Arbeits- oder Dienstverhältnis eingewirkt. Ob dies wegen des besonderen Gewichts der minderheitspolitischen Ziele gegenüber den betroffenen Lehrkräften verhältnismäßig und damit arbeits- oder dienstrechtlich zulässig ist, bedürfte zumindest einer sorgfältigen Darlegung der Rechtfertigungsgründe für diese Vorgehensweise. In diese Darlegungen müssten auch z. B. faktenbasierte Prognosen darüber einfließen, ob eine solche Anordnung geeignet ist, ein verbessertes Sprachumfeld an den betreffenden Schulen zu schaffen (Zeitraumen, zu erwartende Personalentwicklung an sorbischen Schulen). Ebenso müsste dargelegt werden, dass andere, individuell weniger belastende Maßnahmen, wie z. B. eine stärker minderheitspolitisch orientierte Personalgewinnungspolitik oder ein verbessertes Fortbildungsangebot, nicht ausreichen, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen. Daran fehlt es derzeit (noch). In ihrer derzeitigen Gestalt und Untersetzung dürfte die Bestimmung deshalb unverhältnismäßig sein.

d) Alternativen

aa) Alternative Maßnahmen in Gesetzesform

Die oben genannten alternativen Maßnahmen zur weiteren Stärkung des sorbischen Sprachumfeldes an den Schulen mit sorbischem Profil dürften an anderer Stelle bereits ausreichend im SWG-E verankert sein (Beachtung der sorbischen Sprachkompetenzen bei der Personalauswahl und Stellenbesetzung für die Schulen mit sorbischem Profil, § 10 Abs. 9 Satz 1 SWG-E; Verpflichtung, sachgerechte Fortbildungsangebote anzubieten und vorzuhalten, § 10 Abs. 6 SWG-E).

bb) Personalmaßnahmen

Unter gewissen Umständen könnte der Erwerb sorbischer Sprachkenntnisse auch zum Gegenstand einer jeweils individuellen, einvernehmlich abzuschließenden Fortbildungsvereinbarung bzw. einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag gemacht werden. Zu regeln wä-

re in einer solchen Vereinbarung z. B. die Frage der Kostenübernahme oder (Teil-)Freistellungen vom regulären Dienst. Die Maßnahmen, die der öffentliche Arbeitgeber/der Dienstherr ergreifen kann, falls der Beschäftigte bzw. der Beamte seine aus der Vereinbarung folgenden Verpflichtungen, die er eingegangen ist, nicht erfüllt, ergeben sich in diesem Fall aus der jeweiligen Vereinbarung.

cc) Abgeschwächt formulierte gesetzliche Aussage

Will man an der Pflicht zum Erwerb sorbischer Sprachkenntnisse als gesetzliche Aussage festhalten, wäre als Alternative zu dem hier untersuchten Regelungsvorschlag eine Regelung denkbar, die an den Wortlaut des geltenden § 4 Abs 3 Satz 2 SWSchulV angelehnt ist:

„[...] Soweit dies bei der Einstellung oder Versetzung an eine solche Schule nicht gewährleistet ist, sollen sie Sprachkenntnisse innerhalb von drei Jahren nach Dienstantritt an der betreffenden Schule erwerben und nachweisen.“

Mit der Beschränkung auf eine Soll-Vorschrift dürfte angemessen klargestellt sein, dass sich die Bestimmung vorrangig an das Land als öffentlichem Arbeitgeber/Dienstherr richtet, aber keine individuelle und gegebenenfalls mit arbeitsrechtlichen oder disziplinarischen Mitteln durchsetzbare Pflicht für die einzelne Lehrkraft besteht.

4. Zu Frage 4 – Konnexitätsprinzip

Überdies wurde darum gebeten, folgende an die Regelung des § 14 Landesvergabe-gesetz angelehnte Formulierung (im Folgenden: „Regelungsvorschlag“) für eine Kostenerstattungsregelung in einem künftigen Sorben/Wenden-Gesetz zu beurteilen. Die Regelung soll den Grundsatz der strikten Konnexität umsetzen:

„Kostenerstattung

(1) Das Land gewährt den Gemeinden und Gemeindeverbänden im angestammten Siedlungsgebiet für den mit der Anwendung dieses Gesetzes verbundenen höheren Verwaltungsaufwand einen finanziellen Ausgleich. Der Ausgleich bemisst sich nach dem zusätzlichen Aufwand.

(2) Die Landesregierung wird ermächtigt, das Nähere zur Ausgestaltung des Verfahrens zur Prüfung und Zahlung eines aufwandsabhängigen Betrages durch Rechtsverordnung zu regeln. Für die Fälle, in denen die Aufzeichnungen abgelaufener Haushaltsjahre eine Prognose für das Folgejahr zulassen, kann in der Rechtsverordnung geregelt werden, eine an den Personalkosten und einer Sachkostenpauschale orientierte Jahrespauschale zu bilden und auf Antrag zur Abgrenzung der Mehrkosten eines Jahres zu bewilligen.

(3) Im Anschluss an die beiden ersten vollständigen Haushaltsjahre der Anwendung des Gesetzes sollen die Kostenerstattungen insgesamt evaluiert werden.“

a) Verfassungsrechtliche Maßgaben für eine Kostenerstattungsregelung im Falle der Übertragung von neuen Aufgaben an die Kommunen (Art. 97 Abs. 3 LV)

Der Landesgesetzgeber ist gem. Art. 97 Abs. 3 Satz 2 LV verpflichtet, ein Gesetz, das den Kommunen neue öffentliche Aufgaben überträgt oder den verlangten Standard der Aufgabenwahrnehmung erhöht, mit Bestimmungen über die Deckung der Kosten, insbesondere also über den gem. Art. 97 Abs. 3 Satz 3 LV vorgeschriebenen finanziellen Ausgleich an die Kommunen zu versehen (Grundsatz der strikten Konnexität).

Maßstab für die Frage, ob eine Aufgabe „neu“ ist und durch sie Mehrbelastungen entstehen, ist die letzte gesetzliche Regelung des Gesetzgebers.

Um auf der Grundlage dieser, von der Verfassung aufgestellten und durch das Landesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung präzisierten Aussagen zu einer verfassungskonformen Erstattungsregelung für die Kommunen zu gelangen, ist es unabdingbar, dass zunächst gesetzlich hinreichend bestimmt festgelegt wird, welche Aufgaben konkret den Kommunen übertragen werden. Nur so kann wiederum das auf der Grundlage der konkreten Aufgabenübertragung entwickelte Erstattungssystem (Verwaltungsaufwand, Sachaufwand) mit den daran geknüpften verfassungsrechtlichen Anforderungen (Abrechnungsmodalitäten, zulässige Pauschalierung) am Maßstab des Art. 97 Abs. 3 LV entwickelt werden. Die Pflicht zur Erstattung ist eine Folge der konkreten Aufgabenübertragung. Nicht zuletzt verlangt das Landesverfassungsgericht vom Gesetzgeber bei der Entwicklung des Erstattungssystems eine sorgfältige Prognoseentscheidung zu den voraussichtlich entstehenden Mehrkosten, die verfassungsgerichtlich überprüfbar ist.¹⁷ Eine solche Prognose kann aber nur in Bezug auf eine konkrete Aufgabe abgegeben werden.

b) Der Regelungsvorschlag am Maßstab dieser Maßgaben

Der vorgestellte Regelungsvorschlag hat § 14 des Landesvergabegesetzes (BbgVergG)¹⁸ zum Vorbild. Im Unterschied zu dem hier vorgestellten Vorschlag enthält das Vergabegesetz allerdings in seinem § 14 Abs. 2 eine Aufzählung und Beschreibung derjenigen neuen (in diesem Fall mit einem erhöhten Standard verbundenen) Aufgaben, für die eine Kosten-

¹⁷ BbgVerfG, Urt. v. 14. Feb. 2002, VfGBbg 17/01, www.verfassungsgericht.brandenburg.de, Abschn. B. II. 2. b.

¹⁸ Brandenburgisches Gesetz über Mindestanforderungen für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen (Brandenburgisches Vergabegesetz – BbgVergG) vom 21. September 2011 (GVBl. I Nr. 19).

erstattung des (in diesem Fall) erhöhten Verwaltungsaufwands (siehe § 14 Abs. 1 Bbg-VergG) erfolgen soll. Diese Festlegung der Aufgaben, aus denen auf der Grundlage von Art. 97 Abs. 3 LV Erstattungsansprüche folgen sollen, ist einerseits Ausdruck der Zuordnungs- und Transparenzfunktion des Konnexitätsprinzips¹⁹ und dient andererseits als notwendige Basis für die Gestaltung des Erstattungssystems.

Auf diesen vom Gesetzgeber gemäß Art. 80 Satz 2 LV (Inhalt, Zweck und Ausmaß) zu setzenden Rahmen bezieht sich zugleich wiederum die Verordnungsermächtigung für den Verordnungsgeber zur weiteren Ausgestaltung des Erstattungssystems in § 14 Abs. 3 Satz 1 BbgVerfG.

Gerade an einer solchen Festlegung auf die konkret übertragenen Aufgaben fehlt es im vorgeschlagenen Regelungsentwurf (noch). Daher dürfte eine abstrakte „Vorratsregelung“ zur Konnexität den verfassungsrechtlichen Anforderungen hieran nicht genügen. Die Aussage, dass ein finanzieller Ausgleich für Mehrbelastungen zu schaffen ist, ergibt sich bereits aus Art. 97 Abs. 3 Satz 3 LV. Eine Wiederholung dieser Aussage auf einfachgesetzlicher Ebene kann den Aussagegehalt von Art. 97 Abs. 3 Satz 3 LV weder abbedingen noch modifizieren.²⁰ Der Gesetzgeber muss gem. Art. 97 Abs. 3 Satz 2 LV vielmehr eindeutig bestimmen, welche Aufgaben er überträgt und aufgrund welcher Erstattungsregeln er zu diesen einen angemessenen Ausgleich gem. Art. 97 Abs. 3 Satz 3 LV schafft. Der Gesetzgeber soll sich über die finanziellen Auswirkungen der gesetzlichen Regelung auf die Kommunen klar werden und seine Entscheidungsgrundlage, insbesondere zum Schutz der Kommunen, transparent machen.²¹ Dieses von Art. 97 Abs. 3 LV in den Blick genommene Ziel des Transparenz würde im Übrigen ebenso verfehlt, wenn Absatz 1 des Regelungsvorschlags nicht deklaratorisch, sondern als unbestimmtes, aber gewissermaßen konstitutives, bindendes Vorab-Versprechen des Gesetzgebers zu verstehen wäre, den Grundsatz der strikten Konnexität zu beachten.

Will der Gesetzgeber in diesem Zusammenhang dem Verordnungsgeber die Ermächtigung erteilen, das Nähere zu regeln (siehe Absatz 2 des Vorschlags), ist unabhängig von

¹⁹ Siehe zu diesen dem Konnexitätsprinzip innewohnenden Funktionen auch BbgVerfG, Urt. 15. Dez. 2008, VfGBbg 68/07, www.verfassungsgericht.brandenburg.de, B.II.1.b.bb.

²⁰ Siehe dazu StGH Hessen zum entspr. Art. 137 Abs. 6 HessVerf, Urt. vom 6. Juni 2012, P.St.2292, juris, Rn. 58.

²¹ VerfGH NRW, Urt. 12. Okt. 2010, Az. 12/09, juris, Rn. 63.

der Frage der Konnexität Art. 80 Satz 2 LV (Inhalt, Zweck und Ausmaß) zu beachten. Art. 80 Satz 2 LV verlangt, dass der Gesetzgeber die wesentlichen Gesichtspunkte, in deren Rahmen der Verordnungsgeber tätig werden darf, selbst festlegt. Er muss also zumindest die Aufgaben, die an die Kommunen übertragen werden und deren Kosten erstattungsfähig sein sollen, konkret bestimmen. Ein unbestimmtes, bindendes Vorabversprechen verbunden mit der Ermächtigung des Verordnungsgebers, nicht nur bestimmte Einzelfragen, sondern „alles Übrige“ zu regeln, wäre unabhängig von den Anforderungen des Konnexitätsgrundsatzes jedenfalls nicht mit Art. 80 Satz 2 LV vereinbar.

Aus hiesiger Sicht kann im jetzigen Stadium der Beratung des Gesetzentwurfes nicht antizipiert werden, welche Aufgabenübertragungen erfolgen wird oder sinnvollerweise auf jeden Fall erfolgen sollte. Dies ist vorrangig eine politische Entscheidung.

Für den hier vorgestellten Regelungsvorschlag bedeutet dies, dass er in der gewählten abstrakten Formulierung nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen entsprechen dürfte, weil er in Bezug auf die Aufgaben, die übertragen werden, unvollständig ist. Zugleich kann aus den erwähnten Gründen (noch) keine alternative, um konkrete Aufgaben vervollständigte Formulierung vorgeschlagen werden. Das schließt nicht aus, dass der Regelungsvorschlag nach dem Vorbild des § 14 Abs. 2 BbgVerfG ergänzt werden kann (ggf. mit entsprechenden Modifizierungen in Bezug auf Verwaltungs- und Sachaufwand), sobald die politische Willensbildung über Inhalt und Aufgabenverteilung im Rahmen eines künftigen SWG abgeschlossen ist.

gez. Dr. Julia Platter